

2026

REPORTE LABORAL

INFORMACIÓN LEGAL PARA LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- Nuestros expertos responden
- Jurisprudencia laboral
- Informativos
- Artículo y video

EN ESTA EDICIÓN ENCONTRARÁS:

Nuestros expertos responden

- Compensación de créditos en el cese laboral: ¿cuándo procede a favor del empleador?..... 3
- ¿Debe practicarse un EMO cuando el trabajador retorna tras una incapacidad?..... 4
- ¿Es válido despedir a un trabajador a través de un mensaje de WhatsApp?..... 5

Jurisprudencia laboral

- La renuncia no se invalida cuando el empleador advierte el inicio de un procedimiento disciplinario..... 6

Informativo

- Se aprueba el reglamento de la ley que habilita la billetera digital para percibir el pago de haberes y otras obligaciones laborales..... 7
- El verdadero rol de RRHH y los líderes frente al hostigamiento sexual laboral..... 8

Artículos y video

- ¿La acumulación de sanciones puede justificar el despido del trabajador?..... 10
- ¿El traslado del trabajador es un acto de hostilidad?..... 10
- Golpe de calor en el trabajo: las consecuencias pueden ser legales y económicas..... 10

Compensación de créditos en el cese laboral: ¿cuándo procede a favor del empleador?



Martín Bravo

Abogado asociado

Al momento de la desvinculación laboral de un trabajador, la empresa puede aprobar la concesión, a favor de este, de sumas dinerarias a modo de reconocimiento por la trayectoria o los méritos dentro y fuera de la organización. Esto se realiza, en principio, dentro de los márgenes de la buena fe y lealtad laborales.

Ahora, puede que, por motivos diversos, el trabajador beneficiado con dicha decisión termine posteriormente iniciando acciones legales contra su empleador, alegando, por ejemplo, la falta de pago o pago incompleto de tal o cual beneficio social.

Cuando ello sucede, la buena fe de la empresa, plasmada en la entrega del dinero a favor de su trabajador, puede ser ventajoso, reduciendo el monto del crédito alegado o incluso llegando a eliminarlo.

De acuerdo con el artículo 57° del TÚO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (aprobado con Decreto Supremo N° 001-97-TR), el empleador puede compensar las deudas que posea con algún trabajador, si a este se le entregó una suma graciosa al momento de la extinción del vínculo laboral.

No obstante, para que opere la compensación a favor de la empresa, la concesión del dinero debió haber sido obligatoriamente de forma graciosa o incondicional a favor del trabajador saliente.

Es decir, no se le debe haber exigido a este, contrapartida de algún tipo. Razón por la cual en estos casos es inadmisibles pensar en concesiones recíprocas comunes como la fórmula "te pago y tú renuncias". Es, en puridad, una gracia que emana de la libre voluntad del empleador.

Además, la Ley exige obligatoriamente, que tal entrega dineraria voluntaria, para luego ser compensable, debe ser formalizada en un documento escrito de fecha cierta, en donde se cite la normativa aplicada (artículo 57° TÚO Ley CTS).

Siempre que se respeten estos dos requisitos, la entrega de sumas graciosas, además de beneficiar el clima laboral y de contribuir al reconocimiento del talento humano, puede beneficiar económicamente a la empresa, ante pedidos futuros posibles.

¿Debe practicarse un EMO cuando el trabajador retorna tras una incapacidad?



Alejandro Navarrete

Abogado principal

Sí, siempre que se trate de una incapacidad temporal prolongada.

El documento técnico “Protocolos de Exámenes Médicos Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad”, aprobado por la Resolución Ministerial N.º 312-2011-MINSA, define el examen médico ocupacional por reincorporación laboral como aquella evaluación que se realiza posterior a una incapacidad temporal prolongada.

Su finalidad es determinar si el trabajador se encuentra en condiciones de retomar sus funciones sin comprometer su salud, así como establecer eventuales restricciones, cuidados especiales o la necesidad de adecuar el puesto de trabajo.

Este supuesto puede presentarse, por ejemplo, cuando un trabajador retorna tras varios meses de descanso médico por una fractura compleja, o cuando un operario vuelve a labores de riesgo luego de una cirugía que implicó una incapacidad extendida.

En estos casos, el EMO de reincorporación forma parte del deber de prevención del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo.



¿Es válido despedir a un trabajador a través de un mensaje de WhatsApp?



Martín Bravo

Abogado asociado

En la práctica aún se observan criterios disímiles respecto a la forma en que los empleadores comunican el término de la relación laboral. Uno de los supuestos más debatidos es la notificación del despido mediante mensaje instantáneo de WhatsApp.

Podría pensarse a nivel empresarial que, en tanto la aplicación de WhatsApp es un medio de comunicación de uso prácticamente generalizado, el trabajador puede darse por bien notificado en su mérito, además de que, razonablemente, no se le habría afectado su derecho a la defensa.

No obstante, este criterio no siempre es pacífico. Por ejemplo, el Tribunal Constitucional lo rechazó en la sentencia recaída en el Exp. N° 00878-2022-PA/TC, al considerar que despedir con mensaje de WhatsApp acredita un menosprecio a la condición personal del trabajador y es, por tanto, violatoria de derechos fundamentales, amén de la propia dignidad.

En esa línea, la forma jurídicamente más segura de comunicar un despido es mediante notificación escrita cursada de manera formal, preferentemente por conducto notarial. El uso de medios electrónicos, como el correo o aplicaciones de mensajería instantánea, puede resultar controvertido y dar lugar a cuestionamientos sobre la

validez del acto extintivo, especialmente cuando se discute el respeto del debido procedimiento y la dignidad del trabajador.

No debe olvidarse que todo trámite disciplinario debe respetar formalidades mínimas, pues, finalmente, se está frente a un escenario delicado, donde una persona puede perder su derecho al trabajo.

La renuncia no se invalida cuando el empleador advierte el inicio de un procedimiento disciplinario

CASACIÓN LABORAL N.º 4915-2023 TUMBES

La Corte Suprema precisó que la intimidación, en el ámbito laboral, exige la intención de manipular la voluntad del trabajador creando en él sentimiento de miedo, incapacidad o temor, el mismo que deberá afectarlo de manera grave e inminente.

En el caso concreto,

la demandante alegó haber sido obligado a firmar una carta de renuncia luego de ser advertida que se le iniciaría un procedimiento disciplinario por presuntas sustracciones de mercadería.

Sin embargo,

la Corte Suprema señaló que la advertencia de iniciar un proceso disciplinario no constituye intimidación por sí misma, pues forma parte de las facultades del empleador ante hechos presuntamente irregulares.

Además,

agregó que la actora no aportó evidencia adicional que demostrara una amenaza grave o inminente más allá de su propia declaración. En otras palabras, la trabajadora debía acreditar la concurrencia de los elementos de la intimidación.

Por ello,

la Corte concluyó que, al no acreditarse la intimidación, la renuncia fue válida y conservó todos sus efectos jurídicos, por lo que no se configuró un despido fraudulento.



[Leer aquí](#)

Se aprueba el reglamento de la ley que habilita la billetera digital para percibir el pago de haberes y otras obligaciones laborales

El 6 de febrero de 2026 se publicó el Decreto Supremo N° 011-2026-EF, mediante el cual se aprobó el Reglamento de la Ley N° 32413, Ley que habilita la billetera digital para percibir el pago de haberes y otras obligaciones laborales.

El Reglamento establece las disposiciones necesarias para asegurar la operatividad, seguridad y supervisión del uso de billeteras digitales como canal para el pago de las remuneraciones.

Objeto y finalidad

El Reglamento tiene como objeto garantizar la adecuada aplicación de la Ley N° 32413, asegurando que el pago de haberes y otras obligaciones laborales mediante billeteras digitales se realice en condiciones de seguridad, transparencia y respeto a los derechos del trabajador.

Asimismo, precisa que el trabajador puede recibir sus ingresos en cuentas de ahorro o cuentas de dinero electrónico vinculadas a billeteras digitales, bajo un entorno regulado y supervisado.

Principios aplicables

Por otro lado, el Reglamento desarrolla principios específicos que deben observarse en la implementación de este mecanismo de pago:

- **Prevalencia de la cuenta:** El pago se efectúa en cuentas de ahorro o de dinero electrónico administradas por entidades reguladas por la SBS. La billetera digital constituye el aplicativo que permite el acceso y disposición de los fondos.

- **Libre e informada elección del trabajador:** El trabajador decide de manera libre la entidad financiera o empresa emisora de dinero electrónico (EED) donde recibirá sus haberes.

- **Oportunidad e integridad:** El pago debe realizarse dentro de los plazos legales y por el íntegro del monto correspondiente.

- **Seguridad y protección de datos:** Las entidades deben cumplir con estándares de ciberseguridad, continuidad del servicio y protección de datos personales.

- **Transparencia:** Debe brindarse información clara sobre condiciones, limitaciones y medidas de seguridad.

- **Interoperabilidad:** Las billeteras digitales deben estar autorizadas por el Banco Central de Reserva del Perú para ofrecer servicios interoperables.

- **Accesibilidad:** Se promueve el acceso autónomo y sin discriminación a estos mecanismos de pago.



Regulación y supervisión

El Reglamento precisa que:

- Las empresas del sistema financiero y las EEDE deben cumplir la normativa emitida por la SBS en materia de gestión de riesgos, seguridad de la información y conducta de mercado.
- La SBS establecerá los límites operativos aplicables, considerando criterios de seguridad, prevención de lavado de activos e inclusión financiera.
- El Ministerio de Trabajo implementará mecanismos de seguimiento a través de la Planilla Electrónica.
- El Ministerio de Economía y Finanzas publicará la relación actualizada de billeteras digitales autorizadas para pagos interoperables.

Implicancias prácticas

El Reglamento no crea una nueva obligación de pago, sino que precisa el marco bajo el cual puede utilizarse la billetera digital como canal válido para el abono de remuneraciones, bajo parámetros de seguridad y supervisión financiera.

El empleador deberá asegurar que el pago se realice respetando estrictamente la libre elección del trabajador, así como los principios de oportunidad e integridad. Cualquier imposición respecto de la entidad financiera o de la billetera digital podría generar contingencias administrativas.

El verdadero rol de RRHH y los líderes frente al hostigamiento sexual laboral



Es necesario que las áreas de recursos humanos y los líderes de las organizaciones, tengan un alto compromiso para prevenir el hostigamiento sexual y garantizar ambientes de trabajo seguros.

¿Cómo gestionan la prevención del HSL los directivos?



¿Se investiga con rigor o se minimiza?

¿Se protege a la víctima o se protege al "talento clave"?

¿Se comunica con transparencia o se opta por el silencio?

¿Qué debe hacer el área de recursos humanos para prevenir el hostigamiento sexual?



1. Además de las capacitaciones obligatorias, realiza charlas preventivas a todo el personal por lo menos una vez al año.



2. Utiliza los medios de comunicación para sensibilizar a tu equipo humano sobre la importancia de prevenir el hostigamiento sexual.



3. Realiza diagnósticos anuales para identificar posibles casos no denunciados.



4. No justifiques ni tolere el hostigamiento sexual.

Recuerda que el empleador tiene, entre otras, las siguientes obligaciones legales de carácter preventivo:

1. Contar con una **política** para la prevención y sanción del hostigamiento sexual.

2. Conformar un **comité** de intervención frente al hostigamiento sexual.

3. **Capacitar** a los trabajadores al inicio de la relación laboral.

4. Capacitar al comité por lo menos una vez al año.

5. Difundir los canales de queja o **denuncia**.

6. **Difundir** periódicamente información que permita identificar el hostigamiento sexual y sus formas de sanción

¿Liderazgo reactivo VS Liderazgo preventivo?

- Actúa cuando el problema ya explotó



- Identifica riesgos
- Escucha activamente
- Fomenta confianza
- Interviene tempranamente



¿Qué se espera de la alta dirección?

Liderazgo Transformacional

- Carisma
- Inspiración
- Visión compartida
- Cambio cultural



Liderazgo de Servicio

- Empatía
- Escucha activa
- Bienestar en el equipo
- Comunidad y confianza
- Coherencia

¿La acumulación de sanciones puede justificar el despido del trabajador?

Nos explica nuestro abogado principal Alejandro Navarrete para el siguiente artículo:

[Leer aquí](#)



¿El traslado del trabajador es un acto de hostilidad?

Nuestro abogado principal Alejandro Navarrete, nos explica en el siguiente video.

[Ver aquí](#)



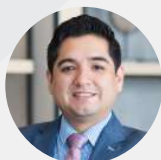
Golpe de calor en el trabajo: las consecuencias pueden ser legales y económicas.

En Diario Gestión, nuestro abogado principal Alejandro Navarrete, advierte que el trabajo bajo altas temperaturas implica un deber claro de prevención para el empleador.

[Leer aquí](#)



NUESTRO EQUIPO



Alejandro Navarrete

Abogado principal

anavarrete@nmabogados.com.pe



Ginneth Martínez

Abogada asociada

gmartinez@nmabogados.com.pe



Ingrid Alvino

Abogada asociada

ialvino@nmabogados.com.pe



Martín Bravo

Abogado asociado

mbravo@nmabogados.com.pe

SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES Y CONTÁCTANOS:



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



@nmabogados



laboral@nmabogados.com.pe



992 284 703



www.nmabogados.com.pe



Av. Javier Prado Oeste 757, Oficina 1004 -
Edificio Sky Tower Magdalena del Mar